

Over tomaten en beroepsziekten

Door: Herwin Schrijver en Marjol Nikkels-Agema

Met het onafhankelijke blad CS Verbindt! wil CS Opleidingen bijdragen tot een beter inzicht in de complexe, emotionele en daarmee sensibele wereld van de sociale zekerheid. Bestaande andere partijen durven vaak om tal van redenen niet het achterste van hun tong te laten zien of houden vast aan politiek verantwoorde meningen en standpunten. Een van onze speerpunten van de afgelopen jaren is het steeds opnieuw inzichtelijk maken welke prijskaartjes en/of gevolgen er bij welke keuzes horen als het om sociale zekerheid gaat. Met dit artikel willen we onze visie geven op de onderwerpen zoals besproken in dit magazine. Dit doen we aan de hand van onderstaand voorbeeld.



De tomaat: groente of fruit?

Onderstaand treft u een (onvollledige) lijst aan waarop een aantal vruchten staan waarvan we afgesproken hebben dat het fruit is of graag willen dat het fruit is:

Appel	Peer	Mandarijn
Druif	Aardbei	Sinaasappel
Kers	Perzik	Tomaat

Omdat de tomaat als vrucht en daarmee fruit discutabel is, gaat een speciaal door de overheid ingesteld bureau vervolgens onderzoeken in welke gevallen een tomaat fruit zou kunnen zijn of fruit is. Voor het onderzoek wordt een speciale methode met procedures


ontwikkeld en een lijst met voorwaarden opgesteld. Wanneer aan 50% voldaan wordt dan is een tomaat fruit. Voor de lijst stellen we de volgende criteria op:

- de kleur moet passen bij wat algemeen als fruitkleuren gezien wordt;
- de vrucht moet sappig zijn;
- de overgang van schil naar vruchtvlees moet een frisse sensatie geven;
- de smaak moet een overwegend zoet karakter hebben;
- de vrucht moet koel bewaard worden;
- etc., etc., etc.

Omdat de tomaat aan meer dan 50% van de criteria voldoet, is een tomaat dus overduidelijk een vrucht en staat daarom terecht op de lijst met fruit.

Nu wil het toeval dat er naast groentebelasting ook een fruitbelasting bestaat en dat voor al het fruit wat op de fruitlijst staat dus belasting moet worden betaald. Deze regel is ingesteld door de regering en wordt uitgevoerd door de Belastingdienst.

Het bureau dat het onderzoek doet houdt zich echter niet met regelgeving bezig en acht zich hier (al dan niet terecht) niet verantwoordelijk voor. Zij zijn een kennisinstituut dat wetenschappelijk onderzoek doet naar fruit. Dat een tomaat alleen in Nederland en nergens anders ter wereld als fruit wordt gezien, is niet hun keuze en mag het instituut niet worden aangerekend. Wel is het instituut van mening dat een tomaat op grond van de door haar opgestelde criteria wel degelijk als fruit kan worden gezien. Daarom doen ze dan ook hun best om dit wetenschappelijk te onderbouwen zodat andere landen de tomaat ook op de fruitlijst gaan zetten.



Toch blijft het werk van het bureau niet zonder gevolgen. Allerlei partijen mengen zich in de discussie en er ontstaan vanwege de regelgeving allerlei verschillende financiële belangen die door het werk van het kenniscentrum worden beïnvloed. Dan zijn er ook nog de biologen: tomaten behoren tot de groente. Terwijl de neerlandici de schouders ophalen: taalkundig behoort immers alle fruit tot de groenten.

Wanneer je wilt vaststellen of iets waar is of wat iets is, dan doe je dat niet door eerst te zeggen of suggereren dat het zo is om vervolgens aan de hand van zelf opgestelde criteria te onderzoeken of het klopt.

Laten we onszelf aan de hand van dit voorbeeld eens een aantal dingen afvragen, bijvoorbeeld:

- Wie heeft er nu eigenlijk waarom bepaald dat de tomaat wel al op de lijst met fruit staat;
- Op grond waarvan is dit gebeurd;
- En hoe onafhankelijk is het onderzoek dat door het kennisinstituut wordt gedaan wanneer de tomaat in Nederland fruit is en hiervoor criteria worden gebruikt die afwijken van de spelregels die collectief wel door andere landen worden gebruikt? In Amerika bijvoorbeeld heeft het Hoogerechtshof in 1893 bepaald dat een tomaat groente is.

Van tomaat naar beroepsziekte

We laten de tomaat even voor wat het is en plaatsen het voorbeeld in een andere setting: burn-out als beroepsziekte. De vragen blijven hetzelfde:

Wie heeft bepaald dat burn-out op een lijst tussen internationaal geaccepteerde beroepsziekten is gezet?

Het antwoord kan door het NCvB niet gegeven worden maar een gevolg is wel dat hiermee minimaal de suggestie wordt gewekt dat burn-out hoe dan ook een beroepsziekte is.

Op grond waarvan, juridisch, medisch, wetenschappelijk, is dit gebeurd?

Deze vraag is door het NCvB niet te beantwoorden. Nu staat burn-out op de lijst en vervolgens wordt in het kader van preventie per geval onderzocht of de melding ook daadwerkelijk als beroepsziekte kan

worden gezien. In Nederland geldt een meldingsplicht wanneer de klachten overwegend (> 50%) werkgerelateerd zijn.

Wat zijn de gevolgen van het onderzoek wanneer de intern opgestelde criteria niet stroken met de internationaal geldende spelregels voor de duiding van beroepsziekten?

Het NCvB beantwoordt deze vraag met de stelling dat zij haar werk doet zoals opgedragen en geen verantwoordelijkheid kan dragen voor uniformiteit of verschillen in beoordeling waar het Europese regelgeving en criteria betreft.

Op zichzelf zijn de antwoorden plausibel en te begrijpen, maar aan de gevolgen wordt op deze manier voorbij gegaan. Deze wijze van administreren, onderzoeken en vaststellen dragen wel degelijk bij aan een mogelijke verdeelsleutel van lasten, lees claimcultuur. Het is niet voor niets dat bijvoorbeeld de FNV de huidige uitkomsten gebruikt om burn-out als beroepsziekte daarom in één adem gelijk te stellen met een werkgeversrisico en dus daarom door werkgevers betaald en het liefst aangevuld tot 100% loon moet worden.

Daarnaast worden de uitkomsten van onderzoek dat op deze manier wordt ingevlogen door veel andere partijen niet geaccepteerd. Veel (bedrijfs)artsen zijn van mening dat burn-out niet als standaardberoepsziekte op de lijst thuishoort. CS Opleidingen is van mening dat er in Nederland een heroverweging moet worden gemaakt waar het eenzijdig dumpen van extreem hoge lasten bij de werkgever betreft.

Bedachtzaamheid is geboden, ook al is de (politieke) verleiding groot om containerbegrippen als burn-out en werkstress ook in de toekomst onder de noemer van beroepsziekten toch standaard richting werkgevers te kunnen blijven schuiven. Voor de korte termijn lost het misschien financiële problemen en strubbelingen met de kiezers op omdat werknemers minder premie hoeven bij te dragen. Voor de iets langere termijn kan het juist bijdragen tot versnelling van het klimaat dat in Nederland ontstaat: werkgevers die de enorme financiële risico's nog meer gaan mijden door zo min mogelijk mensen in dienst te nemen.